

Buchbesprechung zu: Heidi Möller (2001): Was ist gute Supervision? Grundlagen - Merkmale - Methoden. Stuttgart: Klett Cotta

Gödde, Günter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gödde, G. (2002). Buchbesprechung zu: Heidi Möller (2001): Was ist gute Supervision? Grundlagen - Merkmale - Methoden. Stuttgart: Klett Cotta. [Rezension des Buches *Was ist gute Supervision? Grundlagen - Merkmale - Methoden*, von H. Möller]. *Journal für Psychologie*, 10(3), 320-322. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-33561>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Heidi Möller (2001): Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden. Stuttgart: Klett Cotta, 339 Seiten, 30 €.

Nach dem in den 1970er Jahren einsetzenden Boom der Psychotherapie haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten auch die Anwendungsbereiche und Praxisfelder der Supervision ständig ausgeweitet und an Bedeutsamkeit gewonnen. Dies gilt zunächst für die Praxisanleitung in der Ausbildung und die berufsbegleitende Fortbildung der psychosozialen Berufe (insbesondere der Sozialpädagogen und Psychotherapeuten) bis hin zur Teamsupervision im stationären Setting der verschiedenen Kliniken. Aber auch im Wirtschafts- und Verwaltungsbereich spielen supervisorische Tätigkeiten wie Coaching, Organisationsberatung bis hin zur Unternehmensentwicklung (vor allem im Personalbereich) eine zunehmend wichtige Rolle. Angesichts der vordringlichen Aufgabe, die Arbeitseffizienz von Teams in Instituten, Kliniken, Behörden, Wirtschaftsunternehmen u. ä. zu fördern, findet Supervision heute zumeist im Spannungsfeld von psychotherapeutisch orientierter Fallarbeit und systemisch ausgerichteter Organisationsberatung statt. Supervisor(inn)en bedürfen daher zunehmend einer Doppelqualifikation als Pädagogen/Therapeuten und als Organisationsexperten.

Mit der rapide voranschreitenden Professionalisierung konnte die *Forschung* auf diesem Gebiet allerdings nicht Schritt halten. Supervisionspraxis und -forschung erscheinen wie zwei Kulturen, die kaum miteinander verbunden sind. So besteht ein großer Bedarf an Qualitätssicherung und empirisch unterstützter Evaluation, um genauer zu erkennen, was an Supervision wie und wann warum wirkt.

Heidi Möllers Anliegen in der vorliegenden Untersuchung ist es, einen empirisch fundierten Beitrag zur Supervisionsforschung zu leisten, wobei sie sich – wie in der Therapieforschung – mit schwierigen methodischen Problemen konfrontiert sieht: Wie kann man die „Qualität“ und damit die qualitativen Unterschiede supervisorischer Tätigkeit angemessen erfassen? Was geschieht in Supervisionen wirklich? Wie arbeiten die Supervisoren? Da sie sich auf die *Teamsupervision* in Kliniken konzentriert, kommen noch äußere Einflußfaktoren, wie ökonomischer Kontext, Stellenbesetzung, Qualifikation der Mitarbeiter, Hierarchiestruktur der Organisation, Komplexität und Störungsgrad der Klientel etc. hinzu.

Nach einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Methodenproblem hat sich Heidi Möller für einen speziellen Expertenzugang entschieden, um Kriterien für „gute“ Supervision zu ermitteln. Sie wandte sich an drei erfahrene – einen psychoanalytischen und zwei integrative – Supervisoren, die ihr jeweils eine Tonbandaufzeichnung einer Teamsupervisionssitzung (welche Sitzung ausgewählt wurde, war den Supervisoren selbst überlassen) zur Verfügung stellten. Nach einer ersten Mikroanalyse der transkribierten Gespräche hörte sie die Tonbandaufnahme mit dem jeweiligen Experten nochmals gemeinsam ab und ging mit ihm Intervention minutös durch, um ein möglichst vollständiges, leibliches Erinnern zu ermöglichen. Zu Beginn eines solchen „Selbstkonfrontationsinterviews“, mit dem sich supervisorische Vorgänge außerhalb des

Handlungsdrucks der Teamsitzungen in Ruhe betrachten lassen, gab sie folgende Instruktion: „Bitte versuchen Sie, sich möglichst intensiv und genau in die entsprechende Sequenz der Supervisionssitzung zurückzusetzen. Sie können – genauso wie ich – das Band jederzeit anhalten. Mich interessiert Ihre Sicht auf das Geschehen. Berichten Sie mir möglichst umfassend, was im Zusammenhang mit Ihrer Intervention in Ihnen vorgegangen ist. Versuchen Sie eine möglichst vollständige Wiedererinnerung und Verbalisierung Ihrer psychischen Prozesse [...] Nicht nur klare und eindeutige Erinnerungen interessieren mich, auch Verschwommenes und Vages der Supervisionssequenz ist wichtig“ (S. 100).

Hauptanliegen dieser Erhebungssequenz war die möglichst umfassende Abbildung des Erlebens der Supervisor(inn)en. Die erinnerten Elemente wurden zur Unterstützung auf einer Wandzeitung visualisiert. Im weiteren wurden die Auswertungsergebnisse den Experten zugesandt und deren Kommentare, kritische Anmerkungen und Korrekturen erneut einer Analyse unterzogen.

Die Ergiebigkeit solcher Selbstkonfrontationsinterviews hängt entscheidend von der Risikobereitschaft der Supervisor(inn)en ab: ob sie sich in ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenz in Frage stellen lassen oder aus „Kompetenzscham“ den Forschungsprozeß blockieren. Heidi Möller hat hier eine wichtige Erfahrung gemacht, der für die qualitative Supervisionsforschung große Bedeutung beizumessen ist: „Schnell gelangten wir während der Interviews zu Wünschen nach Macht, narzißtischen Gratifikationswünschen, Gegenübertragungsagieren und anderem mehr. Ohne dieses Maß an Selbstoffenbarung der Untersuchungspartner wäre der Forschungsansatz weniger ertragreich. So ist es nicht verwunderlich, daß Kollegen meiner eigenen supervisorischen Provenienz (der Integrativen Supervision), mit denen ich sowohl inhaltlichen Konsens als auch eine langjährige kollegiale Verbundenheit teile, dieses hohe persönliche Risikobereitschaft eher bereit waren einzugehen“ (S. 284).

Gesamthaft gesehen gewähren die drei Supervisionsanalysen, die auf jeweils etwa 60 Seiten dokumentiert sind, lebendige und differenzierte Einblicke in therapeutische und institutionelle Probleme, wie sie sich den Behandlungsteams in Kliniken für Alkoholabhängige, Drogenabhängige und psychosomatische Patienten stellen. Sie zeigen modellhaft, wie sich Supervisionsprozesse abspielen, und daß sich erfahrene Supervisoren keineswegs „abstinenter“ verhalten, sondern als Personen erkennbar werden, in die komplexen Interaktionen aktiv eingreifen und Führung übernehmen.

Von den Gütekriterien, die Möller in ihrer Untersuchung ermittelt hat, seien vier besonders hervorgehoben:

1. die „Allparteilichkeit“ (statt der üblichen Un- oder Überparteilichkeit) im Sinne einer ausgewogenen Balancierung der unterschiedlichen Interessen, die ein einseitiges Koalieren mit den (vermeintlich) Mächtigen – der Leitung – oder dem Team als kontraproduktiv erscheinen läßt,
2. der kompetente Umgang mit Übertragungen (auf Vorgesetzte, Klienten, andere Teammitglieder, Institutionen und auf den Supervisor selbst),
3. die Ressourcenorientierung zur Stärkung der Entwicklungsfähigkeit von Teams und
4. der gezielte Einsatz von Metaphern, die zu Schlüsselbegriffen in den Supervisionssitzungen werden können, damit neue Sichtweisen auf das jeweilige Problem eröffnen und einen den Primärprozessen nahestehenden Verständigungsprozeß ermöglichen. So kreierte der erste Supervisor die Metapher des Knäckebrots für die armseligen Verhältnisse am Arbeitsplatz seiner Supervision; für den zweiten Experten wurde der

Mythos des Minotaurus zum Schlüssel der Fallanalyse; und der dritte Supervisor griff auf das Bild des Zwiebelschalens zurück, um die von ihm analysierte Teamdynamik zu veranschaulichen.

Ein weiteres Verdienst Heidi Möllers ist, daß sie in klarer, gut verständlicher Form einen Überblick über die Grundlagen, Merkmale und Methoden des gesamten Supervisionsbereichs vermittelt. Ihr Buch bietet eine Fülle von Anregungen und kann daher allen, die mit den Rollen der Supervisor(inn)en oder -visand(inn)en Erfahrungen gesammelt haben oder sich auf diesem Gebiet neu orientieren wollen, nachdrücklich empfohlen werden.

Günter Gödde

Veranstaltungshinweis

Kongreß des Deutschen Arbeitskreises für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG) vom 2.–5.10.2003 in Berlin, Hörsaalgebäude der Charité und der Katholischen Akademie

Schneller? Globaler? Effektiver? Die Gruppe in der „beschleunigten“ Gesellschaft

Thematische Schwerpunkte:

1. Postmoderne Beliebigkeit oder profilierte Professionalität?
2. Der Stellenwert der Gruppe in der „beschleunigten“ Gesellschaft: Ende oder Renaissance der Gruppe?
3. Machbarkeit und Machbarkeitswahn: Anforderungen, Ansprüche und Realitäten.
4. Werte und Maßstäbe: Konflikte zwischen Kulturen, Geschlechtern und Generationen und ihre Auswirkungen.

Programmflyer und weitere Informationen bei:

DAGG-Geschäftsstelle, Landaustr. 18, 34121 Kassel

Tel.: 05 61 / 28 45 67, Fax: 05 62 / 28 44 18, e-mail: dagg.ks@t-online.de

Internet: www.dagg.de